

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI KARYAWAN DENGAN METODE "MATCHING PROFILE"

Ahmad Nurrudin Safriandono

Program Studi Sistem Komputer Fakultas Teknik Universitas Sultan Fatah (UNISFAT)

Jl. Sultan Fatah No. 83 Demak Telpn (0291) 681024

Abstrak: Decision Support System (DSS) atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sistem berbasis komputer interaktif yang membantu pengambil keputusan (manajer) memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan permasalahan yang semi/tidak terstruktur. SPK mendayagunakan resource individu-individu secara intelek dengan kemampuan komputer untuk meningkatkan kualitas keputusan.

Kata kunci : sistem, pendukung, keputusan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi berjalannya operasi dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang baik dalam setiap bagian akan mempunyai kelebihan dan daya saing yang baik. Sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan diperoleh perusahaan pada saat pertama membuka informasi lowongan kerja yang akan diikuti dengan para pelamar kerja yang akan melamar di perusahaan tersebut. Bagian HRD (Human Resources Departement) merupakan bagian yang bertanggung jawab dalam pemilihan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan perusahaan. Bagian ini akan menyeleksi puluhan bahkan ratusan lamaran kerja yang

masuk dari para pelamar kemudian akan mengadakan seleksi administratif terhadap surat lamaran yang masuk sebelum diadakan beberapa tahapan test yang lain terhadap calon karyawan.

Meskipun bagian HRD telah mengadakan beberapa tahapan test sebelum seorang calon karyawan benar-benar diterima oleh perusahaan akan tetapi masih saja terjadi beberapa permasalahan mengenai sistem promosi karyawan, permasalahan sekarang terjadi adalah ketidakcocokan karyawan untuk bekerja dalam bagian tertentu dalam perusahaan, meskipun bagian HRD telah berusaha semaksimal mungkin untuk mengenali potensi calon karyawan untuk ditempatkan di suatu departemen sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan, namun permasalahan tersebut masih saja terjadi. Hal ini akan berpengaruh pada

kaderisasi/ pergantian ataupun promosi jabatan karena hal tersebut akan didasari atas kompetensi dari tiap-tiap jabatan dan karyawan yang bersangkutan.

Decision Support System (DSS) atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sistem berbasis komputer interaktif yang membantu pengambil keputusan (manajer) memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan permasalahan yang semi/tidak terstruktur. *DSS merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan manipulasi data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktural dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (Alter, 2002).* SPK mendayagunakan resource individu-individu secara intelektual dengan kemampuan komputer untuk meningkatkan kualitas keputusan. Konsep mengenai SPK pertama kali diperkenalkan pada tahun 1970-an oleh Michael S Scott Morton dengan istilah “Management Decision System”, beberapa perusahaan dan para ahli

mulai meneliti dan mengembangkan SPK yang kemudian mereka mengkarakteristikannya sebagai sistem berbasis komputer interaktif yang membantu para pembuat keputusan dalam memanfaatkan data dan model dalam memecahkan masalah semi terstruktur.

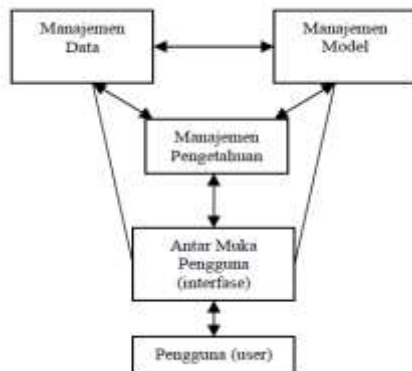
Melihat kondisi di atas, maka dalam penelitian ini peneliti memilih judul “SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI KARYAWAN DENGAN METODE “MATCHING PROFILE”

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Pendukung Keputusan/ *Decision Support System (DSS)*

Pada buku karangan Efraim Turban dan Jay E Aronson yang berjudul “*Decision Support System and Intelligent System*” (1995) dijelaskan mengenai konsep dasar sistem pendukung keputusan sebagai alat bantu pengambilan keputusan. Dalam buku tersebut juga dijelaskan mengenai struktur dan komponen-komponen yang membangun sistem pendukung keputusan. Sistem Pendukung Keputusan/*Decision Support System (DSS)* secara umum didefinisikan

sebagai sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah semi terstruktur. Tujuan DSS dalam pengambilan keputusan bukan menggantikan manajer melainkan alat yang mendukung manajer dalam mengambil keputusan. Komponen-komponen yang ada dalam DSS digambarkan dalam gambar 1 berikut:



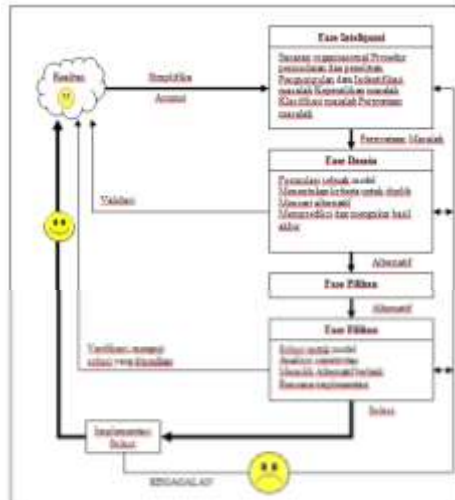
Sumber : (Efraim Turban, Jay E. Aronson dan Ting Peng Liang, *Decision Support Systems and Intelligent Systems*, Edisi 7, Jilid 1, 2005 : 64-65)

Komponen manajemen data berfungsi untuk menyimpan data-data yang dihasilkan dari internal, eksternal organisasi, dan privat data. Data internal dalam aplikasi ini adalah data karyawan yang diperoleh dari bagian kepegawaian. Tidak ada data eksternal yang digunakan dalam aplikasi ini. Sementara data privat yang digunakan adalah data kriteria dan

bobot yang dimasukkan oleh pengambil keputusan.

Komponen manajemen model berfungsi untuk menyederhanakan permasalahan, sehingga masalah lebih mudah dipahami. Manajemen pengetahuan bersifat optional artinya boleh digunakan boleh tidak. Komponen ini biasa digunakan jika modelnya berbasis kecerdasan buatan. Manajemen dialog merupakan komponen yang menjembatani komunikasi antara user dan program (*user interface*).

Dalam pengambilan keputusan sebuah sistem harus mampu melewati beberapa fase-fase proses pengambilan keputusan. Menurut Simon (1977) mengatakan bahwa proses tersebut meliputi tiga fase utama: inteligensi, desain, dan kriteria. Ia kemudian menambahkan fase keempat, yakni implementasi. Monitoring dapat dianggap sebagai fase kelima – bentuk umpan balik. Akan tetapi, menurut Efraim Turban, Jay E. Aronson dan Ting Peng Liang memandang monitoring sebagai fase inteligensi yang diterapkan pada fase implementasi.



Sumber : (Efraim Turban, Jay E. Aronson dan Ting Peng Liang, *Decision Support Systems and Intelligent Systems*, Edisi 7, Jilid 1, 2005 : 64-65)

Model Simon merupakan karakterisasi yang paling kuat dan lengkap mengenai pengambilan keputusan rasional. Gambaran konseptual mengenai proses pengambilan keputusan ditunjukkan pada Gambar 2 diatas.

Ada aliran aktivitas yang terus-menerus berlangsung mulai dari inteligensi sampai desain sampai pilihan (bold line), namun pada sembarang fase bisa jadi ada fase dimana perlu kembali ke fase sebelumnya (umpan balik). Pemodelan pada dasarnya adalah bagian dari proses tersebut. Adanya sifat “tampak keos” pada jalur dari penemuan

masalah ke solusi dengan pengambilan keputusan dapat dijelaskan dengan *loop* umpan balik tersebut.

Proses pengambilan keputusan dimulai dari fase inteligensi. Realitas diuji, dan masalah diidentifikasi dan ditentukan. Kepemilikan masalah juga ditetapkan. Pada fase desain, akan dikonstruksi sebuah model yang merepresentasikan sistem. Hal ini dilakukan dengan membuat asumsi-asumsi yang menyederhanakan realitas dan menuliskan hubungan diantara semua variabel. Model ini kemudian divalidasi, dan ditentukanlah kriteria dengan menggunakan prinsip memilih untuk mengevaluasi alternatif tindakan yang telah diidentifikasi. Proses pengembangan model sering mengidentifikasi solusi-solusi alternatif, dan demikian sebaliknya. Fase pilihan meliputi pilihan terhadap solusi yang diusulkan untuk model (tidak memerlukan masalah yang disajikan). Solusi ini diuji guna menentukan viabilitasnya. Begitu solusi yang diusulkan tampak masuk akal, kita siap untuk fase terakhir: fase implementasi keputusan (tidak memerlukan sebuah sistem)

Hasil implementasi yang berhasil adalah terpecahkannya masalah riil. Kegagalan implementasi membuat kita harus kembali ke fase sebelumnya. Pada dasarnya, kita dapat kembali ke fase sebelumnya sesuai dengan fase dimana kita mengalami kendala atau kekurangan.

Pencocokan Profile (Matching Profile)

Profile matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang/calon pemegang jabatan.

Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut. Adapun sistem program yang dibuat adalah *software profile matching* yang berfungsi sebagai alat bantu untuk

mempercepat proses *matching* antara profil jabatan (*soft* kompetensi jabatan) dengan profil karyawan (*soft* kompetensi karyawan) sehingga dapat memperoleh informasi lebih cepat, baik untuk mengetahui *gap* kompetensi antara jabatan dengan pemegang jabatan maupun dalam pemilihan kandidat yang paling sesuai untuk suatu jabatan (ranking kandidat).

Penentuan Ranking Kandidat dalam “Matching Profile”

Dalam penentuan peringkat (ranking) kandidat yang diperlukan untuk suatu jabatan, seperti telah dijelaskan secara mendetail pada sebelumnya, bahwa terdapat aspek yang menentukan, adalah sebagai berikut :

- Aspek Kapasitas Intelektual
- Aspek Sikap Kerja
- Aspek Perilaku

Kemudian aspek-aspek ini, dibagi menjadi 2 bagian untuk proses perhitungannya dengan memilahnya ke dalam dua kelompok, yaitu :

a. Core Factor (Faktor Utama)

Core factor merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh

suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.

b. *Secondary factor* (Faktor Pendukung)

Secondary factor adalah *item-item* selain aspek yang ada pada *core factor*.

DESAIN DAN IMPLEMENTASI

Variabel-variabel Pemetaan *Gap Kompetensi*

Variabel-variabel dan cara perhitungan yang dipergunakan dalam pemetaan tersebut yang terdiri dari aspek-aspek, antara lain sebagai berikut :

a. Kapasitas Intelektual, yang menggambarkan kecerdasan, kepandaian, ataupun kemampuan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi, mempunyai aspek antara lain :

1. *Common Sense*
2. Verbalisasi Ide
3. Sistematis Berpikir
4. Penalaran dan Solusi Real
5. Konsentrasi
6. Logika Praktis
7. Fleksibilitas Berpikir
8. Imajinasi Kreatif
9. Antisipasi
10. Potensi Kecerdasan (IQ)

b. Sikap Kerja, yang menggambarkan kecenderungan bertindak laku dalam

bekerja, dan hasil kerja yang merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, memiliki aspek sebagai berikut :

1. Energi Psikis
2. Ketelitian dan Tanggungjawab
3. Kehati-hatian
4. Pengendalian Perasaan
5. Dorongan Berprestasi
6. Vitalitas dan Perencanaan

c. Perilaku, dengan aspek antara lain :

1. *Dominance*
2. *Influence*
3. *Steadiness*
4. *Compliance*

Proses penentuan bobot tiap aspek akan melalui proses pendeskripsian dari pihak manajemen Sumber Daya Manusia untuk tiap jabatan yang ada di perusahaan.

Proses Perhitungan Pemetaan *Gap Kompetensi*

Yang dimaksud dengan *gap* disini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini.

$Gap = Profil\ Karyawan - Profil\ Jabatan$

Sedangkan untuk pengumpulan *gap-gap* yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan untuk tiap aspeknya, dimana meliputi :

- **Kapasitas Intelektual**

Pada aspek ini, setelah dilakukan proses perhitungan *gap* antara profil karyawan dan profil jabatan untuk masing-masing aspeknya dimana dalam aspek Kapasitas Intelektual ini berjumlah 10 sub-aspek, kemudian *gap-gap* tersebut dikumpulkan menjadi 2 tabel yang terdiri dari : *field* ‘(-)’, untuk menempatkan jumlah dari nilai *gap* yang bernilai negatif, sedangkan *field* ‘(+)’, untuk jumlah dari nilai *gap* yang bernilai positif. Sebagai contoh, dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1. Tabel Kapasitas Intelektual untuk Pengelompokan *Gap*

No	CD	01	02	03	04	05	06	07	08	09	IQ	Gap
1	PS012	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	
2	PS013	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4	
3	PS014	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	
4	PS015	4	4	3	3	3	4	4	3	3		
5	PS016	3	5	4	3	4	2	5	3	5		
6	PS017	3	3	3	1	5	3	3	4	2		
7	PS018	3	5	4	3	2	4	5	4	3	5	
8	PS019	4	4	3	3	2	2	3	1	2	3	
	Profile	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	(-)
												(+)
1	PS012	-1	1	-1	-1	-1	-2	0	-2	-2	-11	1
2	PS013	0	1	-1	-1	1	-1	0	-3	-1	-8	2
3	PS014	1	0	0	-1	0	1	-1	-2	-3	-9	2
4	PS015	1	1	-1	-1	0	1	0	-1	-2	-6	3
5	PS016	0	2	0	-1	1	-1	1	-1	0	-3	4
6	PS017	0	0	-1	-3	2	0	-1	0	-3	-10	2
7	PS018	0	2	0	-1	-1	1	1	0	-2	-4	4
8	PS019	1	1	-1	-1	-1	-1	-3	-3	-2	-13	2

Dapat dilihat pada tabel 1 bahwa profil jabatan untuk tiap sub-aspek yang tertera dalam tabel tersebut adalah sebagai berikut : (01) = 3, (02) = 3, (03) = 4, (04) = 4, (05) = 3, (06) = 4, (07) = 4, (08) = 5, (09) = 3, dan (IQ) = 4.

Kemudian sebagai contoh, diambil karyawan dengan kode PS012 dimana profilnya adalah : (01) = 2, (02) = 4, (03) = 3, (04) = 3, (05) = 2, (06) = 2, (07) = 4, (08) = 3, (09) = 2, dan (IQ) = 3.

Sehingga hasil *gap* yang terjadi untuk tiap sub-aspeknya adalah : (01) = -1, (02) = 1, (03) = -1, (04) = -1, (05) = -1, (06) = -2, (07) = 0, (08) = -2, (09) = -1, dan (IQ) = -2.

Setelah proses perhitungan ini selesai maka *gap-gap* tersebut dikumpulkan menjadi 2 *field* seperti dapat dilihat pada tabel 1. Dalam contoh ini, maka karyawan tersebut memiliki *gap* “(-)” sejumlah -11 dan *gap* “(+)” sejumlah 1.

- **Sikap Kerja**

Cara perhitungan untuk *field gap*-nya pun sama dengan perhitungan pada aspek sikap kerja. Contoh perhitungan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Tabel Sikap Kerja untuk
Pengelompokan *Gap*

No	CD	JML	SA	DI	SI	TG	TP	Gap
1	PS012	3	4	3	1	3	1	
2	PS013	4	6	5	1	4	1	
3	PS014	4	2	2	4	6	2	
4	PS015	1	6	5	5	6		
5	PS016	4	5	4	3	5		
6	PS017	3	4	3	5	3		
7	PS018	4	6	3	4	5	1	
8	PS019	3	5	2	5	1	1	
	Profile	3	4	2	3	5	(-)	(+)

No	CD	JML	SA	DI	SI	TG	TP	Gap
1	PS012	0	0	1	-2	0	-4	6
2	PS013	1	2	3	-2	1	-4	6
3	PS014	1	-2	0	1	3	-3	5
4	PS015	-2	2	3	2	3	-3	5
5	PS016	1	1	2	0	2	-2	6
6	PS017	0	0	1	2	0	-1	3
7	PS018	1	2	1	1	2	-4	7
8	PS019	0	1	0	2	-2	-4	6

Dapat dilihat pada tabel 2 bahwa bobot dari profil jabatan meliputi : (JML) = 3, (SA) = 4, (DI) = 2, (SI) = 3, (TG) = 3, (TP) = 5.

Kemudian diambil contoh untuk profil dari karyawan dengan kode PS012 dengan kriteria sebagai berikut : (JML) = 3, (SA) = 4, (DI) = 3, (SI) = 1, (TG) = 3, (TP) = 1.

Sehingga hasil *gap* yang terjadi untuk tiap sub-aspeknya adalah : (JML) = 0, (SA) = 0, (DI) = 1, (SI) = -2, (TG) = 0, (TP) = -4.

Kemudian sesuai dengan cara pengumpulan *gap* seperti pada aspek Kapasitas Intelektual, maka dapat dilihat bahwa untuk *field* “(-)” mempunyai total -6 dan untuk *field* “(+)” mempunyai total 1.

- **Perilaku**

Cara perhitungan untuk *field gap*-nya pun sama dengan perhitungan pada aspek sikap kerja. Contoh perhitungan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Tabel Perilaku untuk
Pengelompokan *Gap*

No	CD	D 3	I 3	S 3	C 3	Gap	
1	PS012	4	4	4	4		
2	PS013	4	3	4	4		
3	PS014	4	5	5	2		
4	PS015	3	3	4			
5	PS016	4	3	3			
6	PS017	2	5	4			
7	PS018	4	5	3	4		
8	PS019	3	5	3	4		
	Profil	3	3	4	5	Sarna	(-/+)
1	PS012	1	1	0	-1	1	1
2	PS013	1	0	0	-1	2	1
3	PS014	1	2	1	-3	0	1
4	PS015	0	0	0	0	4	0
5	PS016	1	0	-1	0	2	0
6	PS017	-1	2	0	-2	1	1
7	PS018	1	2	-1	-1	0	1
8	PS019	0	2	-1	-1	1	1

Dapat dilihat pada tabel 3 bahwa bobot dari profil jabatan pada aspek Perilaku ini antara lain : D = 3, I = 3, S = 4 dan C = 5.

Seperti contohnya karyawan dengan kode PS012 dengan kriteria :

D = 4, I = 4, S = 4 dan C = 4. Sehingga dengan nilai yang sudah ada maka dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *gap* yang terjadi dari karyawan yang bersangkutan adalah D = 1, I = 1, S = 0 dan C = -1.

Setelah didapatkan tiap *gap* dari masing-masing karyawan maka tiap-tiap profil diberi bobot nilai dengan patokan tabel

bobot nilai *gap*. Seperti bisa dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Tabel bobot nilai *gap*

No	Selisih (<i>Gap</i>)	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	6	Tidak ada <i>Gap</i> (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	5,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	5	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4	2	4,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	4	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6	3	3,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	3	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8	4	2,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	2	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level
10	5	1,5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level
11	-5	1	Kompetensi individu kurang 5 tingkat/level

Field untuk Pengelompokan

Sehingga tiap karyawan akan memiliki tabel bobot seperti contoh-contoh tabel yang ada dibawah ini.

Contoh hasil pemetaan *gap* kompetensi intelektual :

Tabel 5. Tabel Kapasitas Intelektual Hasil Pemetaan *Gap* Kompetensi

Sub Aspek	01	02	03	04	05	06	07	08	IQ
1 PS012	-1	1	-1	-1	-1	-1	-2	0	-2

Dengan profil karyawan seperti terlihat pada tabel di atas dan dengan acuan pada tabel bobot nilai *gap* seperti ditunjukkan pada tabel 4, maka karyawan dengan kode PS012 akan memiliki nilai bobot tiap sub aspeknya seperti terlihat pada tabel 6 di bawah ini :

Tabel 6. Tabel Kapasitas Intelektual Hasil Bobot Nilai *Gap*

Sub Aspek	01	02	03	04	05	06	07	08	IQ
1 PS012	5	5,5	5	5	5	4	6	4	4

Contoh hasil pemetaan *gap* kompetensi sikap kerja :

Tabel 7. Tabel Sikap Kerja Hasil Pemetaan *Gap* Kompetensi

Sub Aspek	JML	SA	DI	SI	TG	TP
1 PS012	0	0	1	-2	0	-4

Menjadi bobot nilai *gap* seperti pada tabel 8 di bawah ini :

Tabel 8. Tabel Sikap Kerja Hasil Bobot Nilai *Gap*

Sub Aspek	JML	SA	DI	SI	TG	TP
1 PS012	6	6	5,5	4	6	2

Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk ketiga aspek yaitu aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap

aspek dikelompokkan lagi menjadi 2 kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

$$NCI = \frac{\sum NC}{\sum IC}$$

Keterangan :

NCI : Nilai rata-rata *core factor* intelektual

NC : Jumlah total nilai *core factor* intelektual

IC : Jumlah *Item core factor*

Sedangkan untuk perhitungan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

$$NSI = \frac{\sum NS}{\sum IS}$$

Keterangan :

NSI : Nilai rata-rata *secondary factor* intelektual

NS : Jumlah total nilai *secondary factor* intelektual

IS : Jumlah *Item secondary factor*

Untuk lebih jelasnya pengelompokkan bobot nilai *gap* dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual sebagai berikut :

Tabel 9. Tabel Pengelompokan Bobot Nilai *Gap* Aspek Kapasitas Intelektual

	Sub Aspek	01	02	03	04	09	05	06	07	08	I Q	Core Factor	Secondary Factor
	Profil Jabatan	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4		
1	PS012	5	5,5	5	5	5	5	4	6	4	4	4,9	4,8

Seperti dapat dilihat pada tabel 9 di atas, terlebih dahulu telah ditentukan terlebih dahulu sub-aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek intelektual (misalnya sub-aspek 01, 02, 05, 08 dan 09) maka sub-aspek sisanya akan menjadi *secondary factor*. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus. Sehingga didapatkanlah bahwa untuk karyawan berkode PS012 memiliki *core factor* intelektual rata-rata = 4,9 dan *secondary factor* intelektual rata-rata = 4,8. Hal yang sama juga dilakukan terhadap aspek sikap kerja dan aspek perilaku.

Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek diatas kemudian dihitung nilai total berdasar prosentase dari core dan

secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus di bawah ini :

Untuk lebih jelasnya perhitungan nilai total dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual sebagai berikut :

Tabel 10. Tabel Nilai Total Aspek Kapasitas Intelektual

	Sub Aspek	Core Factor	Secondary Factor	NI
1	PS012	24,5	24	24,3

Hal yang sama juga dilakukan terhadap aspek sikap kerja dan aspek perilaku.

$$60 \% \text{ NCI} + 40 \% \text{ NSI} = \text{NI (Nilai Total Aspek Intelektual)}$$

Perhitungan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

Keterangan :

NI : Nilai Kapasitas Intelektual

NSK : Nilai Sikap Kerja

NP : Nilai Perilaku

Sesuai dengan rumus untuk perhitungan ranking di atas maka hasil akhir dari karyawan dengan kode PS012 dapat dilihat tabel 11 di bawah ini :

Tabel 11. Tabel Hasil Akhir Proses *Profile matching*

		NI	NSK	NP	Hasil Akhir
1	PS012	24,3	13,3	9	13,35

Setelah tiap kandidat mendapatkan hasil akhir seperti contoh pada tabel 11 di atas, maka dapat ditentukan peringkat atau ranking dari tiap kandidat berdasarkan pada semakin besar nilai hasil akhir maka semakin besar pula kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada, dan begitu pula sebaliknya.

KESIMPULAN

Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu semakin besar nilai hasil akhir maka semakin besar pula kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dan begitu pula sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- DHerman, Julius, Membangun Decision Support System, Penerbit ANDI
- Kadarsah, Suryadi, dan Ramdani, M.Ali. Sistem Pendukung Keputusan: Suatu Wacana Idealisasi dan Implementasi kosep pengambilan keputusan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2002.
- Kusrini dan Muksin, Awaladin., 2006, Sistem Pendukung Keputusan untuk Promosi Jabatan, Prosiding Kopwil IV, Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten.
- Turban, Efraim Aronson, Jay E, and Liang, Ting Peng. 2005, Decision Support System and Intelegence Systems. 7th Edition, jilid1, Penerbit ANDI.